



Sygn. akt II PK 135/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. N.
przeciwko J. Sp. z o.o. w C.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 11
września 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w W.**

UZASADNIENIE

Powód M. N. w pozwie skierowanym przeciwko J. sp. z o.o. dochodził
odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez
wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 18 marca 2014 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd ustalił, że powód został zatrudniony w spółce I. S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy na czas określony od 10 września 2009 r., a od 9 września 2011 r. umowa ta została przedłużona na czas nieokreślony. Z dniem 1 lutego 2013 r. nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. i powód stał się pracownikiem pozwanej spółki. Powód świadczył pracę na stanowisku starszego magazyniera. W nocy z 11 na 12 lipca 2013 r. powód pracował w magazynie i kierował wózkiem paletowym przejeżdżając z hali A do hali B z sektora 01-05. Do jego obowiązków należało przewożenie towarów w wyżej wymienionym obrębie. Około godz. 0.40 powód jechał z hali A wózkiem paletowym, zaś w przeciwnym kierunku jechał inny pracownik, również kierując wózkiem. Po minięciu się wózków powód uderzył w osłonę bramy pożarowej oddzielającą dwie hale. Uderzenie nastąpiło czołem palety w krawędź osłony bramy, która jest częścią składową drzwi pożarowych. Skutkiem tego uderzenia było odpadnięcie bramy pożarowej z zawiasów tzw. rolek, co spowodowało, że brama pożarowa była niesprawna. Powód po uderzeniu w osłonę bramy pojechał na sektor wysyłki, pozostawiając towar do spakowania i wysłania. Do rana wykonywał te same czynności. Powód nie powiadomił swojego przełożonego ani innych brygadzystów o zdarzeniu. Fakt, że brama wypadła z rolek i jest niesprawna został ujawniony dopiero w następnym tygodniu po zdarzeniu, 16 lipca 2013 r., przy okazji wykonywania okresowego przeglądu przeciwpożarowego przez firmę serwisową. W związku z tą wiadomością przełożony powoda sprawdził nagranie z monitoringu i stwierdził, że powód jest winny uszkodzenia drzwi przeciwpożarowych. W dniu 16 lipca 2013 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jako przyczynę wskazując uszkodzenie bramy przeciwpożarowej w dniu 12 lipca 2013 r. i zatajenie tego faktu.

Sąd Rejonowy ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę nie zawiera uchybień formalnych. W ocenie Sądu przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest konkretna i realna. Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że powód swoim zachowaniem naruszył obowiązki pracownicze i naruszenie to było

ciężkie. Brama uszkodzona przez powoda oddzielała dwie hale i służyła jako brama przeciwpożarowa, a w razie zagrożenia pożarem zamykała się samoczynnie. Na skutek uszkodzenia brama przestała zamykać się samoczynnie. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w ocenie Sądu, była okoliczność, czy powód uderzył w ochronę bramy czy też w samą bramę, ponieważ na skutek uderzenia brama przeciwpożarowa została unieruchomiona. Sąd wskazał, że sam fakt uszkodzenia mienia pozwanej nie stanowił podstawy do uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych; dopiero okoliczność, że powód nie poinformował o tym przełożonych stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Powód samodzielnie zdecydował o tym, że zdarzenie nie ma wielkiego znaczenia i przeszedł nad tym do porządku dziennego, co w ocenie Sądu jest niedopuszczalne. Zdaniem Sądu każde uszkodzenie powinno być zgłoszone, a zwłaszcza takie, które spowodowało zagrożenie. Powód natomiast nie powinien sam rozstrzygać czy uszkodził bramę i czy to naruszenie jest istotne, w zakresie jego kompetencji nie leżało ustalanie czy też ocena rozmiaru uszkodzenia. W ocenie Sądu powód powinien mieć świadomość szkodliwości swojego postępowania i braku odpowiedzialności. Sąd ustalił, że pracownicy przechodzili szkolenie BHP i byli zaznajomieni z systemem działania drzwi przeciwpożarowych, a więc wiedzieli, jaką funkcję pełniła brama przeciwpożarowa. Wskazał, że pracownik nie tylko powinien wykonywać swoje obowiązki pracownicze w taki sposób, by nie wyrządzić szkody w mieniu zakładu pracy, ale w przypadku, gdy do takiej szkody już dojdzie, powinien niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę, tak aby pracodawca mógł podjąć odpowiednie działania, w tym również zapobiegające powstaniu większej szkody.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości, zarzucił naruszenie art. 52 k.p. oraz sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany materiał dowodowy.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 11 września 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 10.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, rozstrzygając jednocześnie o kosztach procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził stosowane postępowanie dowodowe, na podstawie którego dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, jednak nieprawidłowo ocenił stan faktyczny i przepisy prawa, co doprowadziło do błędnych wniosków i nieprawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego. Za nietrafny uznał pogląd Sądu pierwszej instancji, że powód zataił zdarzenie z 12 lipca 2013 r. i przez to dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego powód miał ograniczone pole widoczności co do zauważenia czy uderzenie w osłonę od bramy przeciwpożarowej w dniu 12 lipca 2013 r. spowodowało jakieś szkody, tym bardziej, że brama przeciwpożarowa nie spadła. Pozwana natomiast nie wykazała, że szkoda powstała (nie przedłożyła żadnej dokumentacji potwierdzającej okoliczność wystąpienia szkody i nie określiła wysokości szkody). Sąd podkreślił, że pozwana dowiedziała się o tym, że brama wypadła z rolek dopiero 16 lipca 2013 r., przy wykonywaniu okresowego przeglądu przez firmę serwisową. Zatem „rzekoma” szkoda, która w ocenie Sądu Okręgowego nie powstała, nie była widoczna. Zdaniem Sądu zachowanie powoda, mimo że stanowiło odstępienie od standardowo obowiązującej procedury, było usprawiedliwione okolicznościami i nie było zawinione w tak znacznym stopniu, żeby uzasadniało rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym. Jednocześnie Sąd podkreślił, że w takiej sytuacji pracodawca mógł rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem, a nie jak w przedmiotowej sprawie na podstawie art. 52 k.p. Zdaniem Sądu, z ustaleń jednoznacznie wynika, że powodowi nie można było postawić zarzutu działania z rażącym niedbalstwem i na szkodę pracodawcy. Sąd uznał, że nie można zakwalifikować niepoinformowania przełożonego przez powoda o zdarzeniu z 12 lipca 2013 r. do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ powód nie wiedział, że doszło do wypadnięcia bramy z rolek i nie zdawał sobie sprawy, że brama jest niesprawna. Sąd podkreślił, że pracownik ma obowiązek powiadomić przełożonych o zdarzeniu, które spowodowało szkodę w mieniu pracodawcy, ale w tej sprawie powód nie wiedział o powstałej szkodzie, zatem w konsekwencji nie mógł poinformować o tym przełożonego. Co więcej, pracodawca nie wykazał, że szkoda w ogóle powstała.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) „art. 52 § 1 ust. 1 k.p. oraz art. 100 § 2 ust. 2, 3, 4 k.p. w związku z art. 56 i 58 k.p. poprzez przyjęcie, że pracownik, który nie poinformował pracodawcy o uszkodzeniu przez siebie instalacji przeciwpożarowej w zakładzie pracy nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 ust. 1 k.p., a tym samym przysługuje mu odszkodowanie opisane w art. 56 i 58 k.p.”;

(-) „art. 52 § 1 ust. 1 k.p. oraz art. 100 § 2 ust. 2, 3, 4 k.p. w związku z art. 56 i 58 k.p. poprzez przyjęcie, że przesłanką odpowiedzialności pracownika uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest powstanie szkody w mieniu zakładu pracy”;

(-) „art. 32 § 1 k.p. § 52 § 1 ust. 1 k.p. oraz z art. 100 § 2 ust. 2, 3, 4, k.p. w związku z art. 56 i 58 k.p. poprzez przyjęcie, że pracodawca nie musi rozwiązać umowy o pracę z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 ust. 1 mimo istnienia ku temu przesłanek, lecz może miast tego wypowiedzieć umowę o pracę.”.

Zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, to jest:

(-) art. 233 § 1 w zw. z art. 391 art. 382 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Okręgowy rażąco wadliwie i oczywiście błędnie ocenił dowody z zeznań powoda oraz z zeznań świadków stwierdzające fakt uszkodzenia instalacji przeciwpożarowej pozwanej spółki oraz stwierdzające fakt niepoinformowania pracodawcy o dokonaniu tego uszkodzenia, co wpłynęło na orzeczenie stwierdzające brak zatajenia tego faktu przez powoda, w rezultacie ekskulpację powoda z zarzucanego mu postępowania polegającego na niepoinformowaniu pracodawcy o zniszczeniu instalacji przeciwpożarowej. Rażące wady polegają na tym, że wszelkie dowody zgromadzone w sprawie wskazywały na oczywisty fakt uszkodzenia instalacji i niepoinformowania pracodawcy;

(-) art. 233 § 1 w zw. z art. 391 art. 382 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Okręgowy nie przeprowadził dowodu na „ograniczone pole widoczności” powoda, z czego następnie Sąd Okręgowy wywodził nieświadomość bezprawności działań powoda, mimo że wszystkie zgromadzone w sprawie dowody wskazywały na świadomość uszkodzenia instalacji i niepoinformowanie pracodawcy o tym fakcie,

co doprowadziło do uznania braku świadomości powoda, a tym samym braku bezprawności w jego zachowaniu;

(-) art. 233 § 1 w zw. z art. 391 art. 382 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Okręgowy nie przeprowadził dowodu na wykazanie „okoliczności” powodujących to, że zachowanie powoda „stanowiące odstępianie od standardowo obowiązującej procedury” mimo to nie wypełniało według Sądu Okręgowego znamion bezprawności, co doprowadziło do uznania braku świadomości powoda, a tym samym braku bezprawności w jego zachowaniu;

(-) art. 233 § 1 w zw. z art. 391 art. 382 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Okręgowy w kwestii zatajenia zdarzenia z 12 lipca 2013 r., pola widoczności powoda w dniu 12 lipca 2013 r., oraz okoliczności powodujących brak bezprawności mimo oczywistego naruszenia procedur dokonał ustaleń, bez wskazania dowodów, na których się oparł;

(-) art. 233 § 1 w zw. z art. 391, art. 382 k.p.c. polegające na nierozważeniu przez Sąd Okręgowy w sposób wszechstronny zebranego materiału dowodowego poprzez nieuwzględnienie spójnych i zgodnych zeznań powoda, świadków i pozwanego w kwestiach mających podstawowe znaczenie dla oceny postępowania powoda w dniu 12 lipca 2013 r.;

(-) art. 328 § 2 w zw. z art. 233 § 1 i 382 k.p.c. poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego dokonującego przecież zmiany ustaleń faktycznych poczynionych w postępowaniu przed Sądem Rejonowym (fakt uszkodzenia instalacji przeciwpożarowej przez powoda i fakt zatajenia tego przed pracodawcą).

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenie o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W rozstrzyganej sprawie bezspornym było, zarówno w ocenie Sądu Rejonowego, jak i Okręgowego, że będący powodem pracownik uszkodził bramę

przeciwpożarową i nie zawiadomił o tym pracodawcy. Te właśnie okoliczności zostały wskazane jako przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Jednak zdaniem Sądu drugiej instancji nieprawidłowa ocena stanu faktycznego doprowadziła do błędnych wniosków i nieprawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód dopuścił się naruszenia swoich obowiązków. Tak też stwierdza Sąd Okręgowy przyjmując, że pracodawca mógł rozwiązać z powodem umowę za wypowiedzeniem. Sąd ten nie kwestionuje również, że naruszenie dotyczyło podstawowych obowiązków pracowniczych. Konieczne wobec powyższego i decydujące było rozstrzygnięcie, czy naruszone zostały obowiązki podstawowe w sposób ciężki. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi bowiem o „ciężkim” naruszeniu „podstawowych” obowiązków pracowniczych. Jest zatem oczywiste, że nie każde naruszenie nawet obowiązków podstawowych musi mieć charakter „ciężki”.

Sąd Okręgowy wypowiedział się w kwestii winy, jako przesłanki oceny ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków. Nie ulega wątpliwości, że przesłanką tej oceny jest wina w postaci rażącego niedbalstwa lub winy umyślnej. Sąd drugiej instancji trafnie zauważył także, powołując liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, że wyrządzenie szkody nie jest koniecznym elementem ciężkości naruszenia. Zgodnie z od dawna utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego, jak i doktryny prawa pracy wystarczające jest w tym przypadku choćby potencjalne zagrożenie interesów pracodawcy. Może więc chodzić także o elementy niematerialne, jak dyscyplina pracy lub obowiązek dbania o dobro (mienie) pracodawcy.

Jednak w dalszej części uzasadnienia (s. 11 i 12) Sąd Okręgowy koncentruje się na tym, że pozwana nie wykazała powstania szkody. Nie przedłożyła bowiem żadnej dokumentacji potwierdzającej okoliczności wystąpienia szkody i nie określiła jej wysokości. Tak więc zdaniem Sądu Okręgowego z powyższych ustaleń jednoznacznie wynika, że powodowi nie można było postawić zarzutu działania z rażącym niedbalstwem i na szkodę pracodawcy. Wniosek ten pozostaje w oczywistej sprzeczności z wcześniejszym przyjęciem, że szkoda nie jest koniecznym elementem ciężkości naruszenia w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie

może więc zostać zaakceptowany przez Sąd Najwyższy jako podstawa rozstrzygnięcia sprawy.

Należy zwrócić uwagę, że z niekwestionowanych ustaleń wynika, że uszkodzona brama przeciwpożarowa była niesprawna. Niesporne jest, że uszkodzenie zostało spowodowane przez powoda oraz to, że nie poinformował on o tym pracodawcy.

Ponadto, co należy podkreślić, Sąd Rejonowy ustalił, że w razie pożaru uszkodzona brama nie spełniłaby swojej roli – nie zamknęłaby się z uwagi na jej unieruchomienie. Sąd ten stwierdził, że uszkodzenie to stwarzało zagrożenie dla życia osób, jak i mienia przechowywanego w magazynie. Okoliczności te zostały przez Sąd Okręgowy pominięte na „korzyść” elementu szkody.

Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina.

Jedynie na marginesie można w tym miejscu zauważyć, że ocena tego typu przypadków musiałaby wyglądać zupełnie jasno gdyby w czasie pożaru doszło do wypadku spowodowanego niesprawną bramą przeciwpożarową.

Z powyższych względów należało stwierdzić, że naruszony został przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tej sytuacji nie było konieczne rozważenie zarzutów naruszenia wskazanych w skardze przepisów prawa procesowego. Można jedynie powiedzieć, że ustalenia faktyczne nie zostały zakwestionowane, a jedynie inaczej ocenione pod względem prawnym.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.